

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah landasan yang dijadikan acuan dan bahan pertimbangan dalam membandingkan suatu variabel.

1. Penelitian dari Putra dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalamn Kerja Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan PT INKA (Persero)”. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitan menunjukkan : (1) pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. (3) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Penelitian Suhartini dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kerajinan Kulit”. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1) pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (4) variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. Penelitian Famella (2015) dengan judul Pengaruh Keterampilan Kerja. Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Alat analisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1) keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja (3) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

4. Penelitian Ardiansyah dkk (2014) dengan judul pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (2) pengaruh dominan ditunjukkan pada tingkat pendidikan.

Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah terletak pada persamaan variabel yang digunakan. Perbedaan terletak pada teori yang digunakan penelitian saat ini menggunakan teori kinerja menurut Mangkunegara (2006), teori pengalaman menurut Handoko (2014), dan teori keterampilan menurut (Gibson dkk 2002). Sedangkan penelitian terdahulu teori kinerja menurut Wibowo (2003), teori pengalaman menurut Martoyo (2007) dan teori keterampilan menurut Iverson (2001).

## **B. Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka adalah meninjau kembali atau meriview berbagai literature yang berkaitan dengan kinerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan.

### **1. Kinerja**

Variabel penelitian kinerja akan menguraikan pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan indikator kinerja

#### **a) Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik akan meningkatkan produktivitas organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam perusahaan berdasarkan kurun waktu tertentu.

#### **a) Indikator Kinerja**

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2006) :

- (1) Kualitas, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

- (2) Kuantitas, yaitu seberapa lama karyawan menyelesaikan tugas dalam setiap harinya.

Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan dalam menyelesaikan tugas.

- (3) Tanggung jawab, kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Sikap karyawan, dalam hal ini sikap karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan, dan kerjasama dengan karyawan lain.

#### **b) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Gibson dkk (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor individual

- a) Kemampuan
- b) Keterampilan
- c) latar belakang pendidikan
- d) pengalaman
- e) demografi

## 2) Faktor psikologis

- a) Presepsi
- b) Attitude
- c) Personality
- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

## 3) Faktor organisasi

- a) sumber daya
- b) kepemimpinan
- c) penghargaan
- d) struktur
- e) job design



## 2. Pengalaman Kerja

Variabel penelitian pengalaman kerja akan menguraikan pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, indikator pengalaman kerja dan tujuan pengalaman kerja.

### a) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu

lembaga. Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia tahu akan pekerjaan itu.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang 2002). Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2004).

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dan lama masa kerja (Handoko, 2014). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja.

Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau yang sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam

bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah pekerjaan atau jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang sehingga mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaan itu sendiri.

#### **b) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

##### **1) Lama waktu atau masa kerja**

Ukuran tentang lama waktu atau msasa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

##### **2) Tingkat pengetahuan**

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas dan teknik pekerjaan

##### **3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan**

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

##### **4) Jenis pekerjaan**

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

#### **c) Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa indikator pengalaman kerja (Laniwidyanti, 2010) :

##### **(1) Lama waktu/masa kerja.**

Masa kerja menunjukkan karyawan telah bekerja dalam kurun waktu tertentu pada organisasi dan dipandang lebih profesional dibanding pekerjaannya jika dibandingkan karyawan baru dalam pekerjaan yang sama

- (2) Jenis atau jumlah pekerjaan yang pernah dilaksanakan oleh karyawan, yang mengakibatkan karyawan memiliki pengetahuan yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (3) Karyawan yang lebih banyak menduduki suatu pekerjaan atau jabatan, karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki pengalaman yang cukup mendukung bagi upaya pencapaian tujuan organisasi

#### **d) Tujuan Pengalaman Kerja**

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah :

- 1) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang
- 2) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

### **3. Keterampilan**

Variabel penelitian kinerja akan menguraikan pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan, dan indikator keterampilan.

#### **a) Pengertian Keterampilan**

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan

sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Gibson dkk (2002) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas masing-masing individu. Dapat disimpulkan keterampilan adalah kompetensi yang dimiliki individu dapat yang berasal dari faktor eksternal maupun internal. Robbins (2008) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu:

- 1) *Basic Literacy Skill*: Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- 2) *Technical Skill*: Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
- 3) *Interpersonal Skill*: Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
- 4) *Problem Solving*: Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaanya.

#### **b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterampilan:

- 1) Tingkat Pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.



## 2) Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

## 3) Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

### c) Indikator Keterampilan

Indikator keterampilan menurut (Triton PB, 2009) :

- 1) Mengetahui tugas yang harus dikerjakan ditempat kerja
- 2) Mengetahui cara mengerjakan tugas/pekerjaan.
- 3) Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit
- 4) Mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan
- 5) Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

## C. Hubungan Antar Variabel

### 1. Hubungan Pengalaman dan Kinerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dan lama masa kerja (Handoko, 2014). Artinya pengalaman kerja membantu seseorang mendapatkan pengetahuan dan menambah keterampilan kerja seseorang. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Putra dkk (2017) dengan hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hubungan Keterampilan dan Kinerja

Menurut Gibson dkk (2002) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas masing-masing individu. Artinya keterampilan adalah sesuatu yang ada dalam diri individu apabila diasah dengan baik akan menjadikan kelebihan dan akan menunjang pelaksanaan tugas individu. Hal ini didukung hasil Penelitian dari Famella (2015) dengan hasil keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Hubungan pengalaman, keterampilan dan kinerja

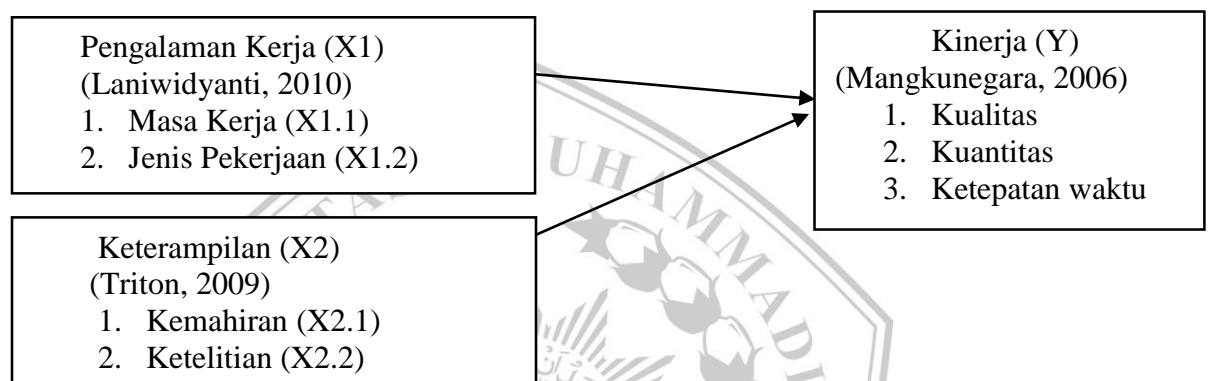
Ntitsemito (2000) berpendapat bahwa pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Hasil penelitian Famella (2015) dengan hasil penelitian pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut

### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir dibuat untuk memberikan gambaran penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kinerja. Adapun teori dan hasil penelitian yang mendasari terbentuknya kerangka pikir adalah sebagai berikut :

Menurut Gibson dkk (2002) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja : faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang pendidikan, pengalaman dan demografi), faktor psikologis (persepsi, attitude, personality, pembelajaran,

motivasi), faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design). hasil penelitian Putra dkk (2017) dengan hasil penelitian pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Famella (2015) dengan hasil keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut.



**Gambar 2.1:**

### **Hubungan Pendidikan, Pengalaman, Keterampilan Dan Kinerja.**

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan hubungan langsung pengalaman, keterampilan dan kinerja. Teori Gibson dkk (2002) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja : faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang pendidikan, pengalaman dan demografi), faktor psikologis (persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi), faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design). Hasil penelitian penelitian Putra dkk (2017) dengan hasil penelitian pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Famella (2015) dengan hasil keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah, sehingga pendapat tersebut perlu dibuktikan kebenarannya. Pengembangan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian Famella (2015) memberikan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**H1 : pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan**

Penelitian Famella (2015) memberikan hasil bahwa keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2 : Keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan**

